

Формирование личности профессионала в профессионально-психологическом тренинге

Л. И. Мороз, МСЦ МВД России доктор психологических наук, профессор кафедры практической психологии Киевского национального университета внутренних дел (Lm29@mail.ru)

Профессионально-психологический тренинг рассматривается как учебно-развивающая технология, в которой благодаря воспроизведению профессиональной деятельности обеспечивается действенность полученных знаний, преобразование качеств в свойства личности. Изложены результаты теоретического анализа подходов к проектированию тренинга как средства формирования субъекта профессиональной деятельности. Важное значение для становления личности имеет групповая форма организации обучения, которая образует коллективную зону ближайшего развития, когда другой человек является партнером, оппонентом, образцом, благодаря чему личность осознает свое отличие от других, получает обратную связь, материал для рефлексии выработанных (созданных общими усилиями) средств решения служебных задач и имеющихся способностей для их выполнения.

Ключевые слова: профессионально-психологический тренинг, учебно-развивающая технология, субъект профессиональной деятельности, операциональная структура деятельности, моделирование тренинговых упражнений.

Постановка проблемы и ее практическое значение. В последние годы синтез деятельностного подхода и концепции формирования личности как субъекта собственной жизнедеятельности способствовал активизации исследований становления личности как субъекта профессиональной деятельности (Е. А. Климов, А. К. Маркова, Ю. П. Поваренков, Н. С. Пряжников и др.). Данная проблема имеет важное значение и для системы МВД Украины, для которой является актуальным вопрос профессиональной ориентации, подбора и подготовки кадров, психологического сопровождения учебно-служебной деятельности, адаптации молодых специалистов в области правоохранительной деятельности, укрепления «профессионального ядра» основных служб, содействия плодотворной деятельности профессионалов высшей категории, выполнения ими роли наставников.

Исходные положения, основные исследования, нерешенные проблемы.

Решение вышеупомянутой проблемы нам видится в применении возможностей системного и деятельностного подходов (К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский, Л. С. Выготский, Е. А. Климов, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, С. Д. Максименко, Н. С. Пряжников, С. Л. Рубинштейн, В. А. Татенко, В. Д. Шадриков, Г. П. Щедровицкий и др.) для проведения теоретико-методологического анализа конкретных видов профессиональной деятельности специалистов основных служб, органов и подразделений внутренних дел.

Профессионально-психологический тренинг рассматривается нами как технология, которая должна активно применяться в процессе профессионального обучения курсантов и при повышении квалификации сотрудников ОВД. Его эффективность, на наш взгляд, пока что недостаточна, поскольку проектирование тренинговых программ, подбор деловых игр и психотехнических упражнений не опирается на общую теорию тренинга. Ее развитие в последние годы заметно активизировалось (Ю. Г. Емельянов, Т. В. Зайцева, С. И. Макшанов, Л. А. Петровская, Н. Ю. Хрящева и др.), но имеющиеся наработки не дают четких ориентиров для разработки целевых профессионально-ориентированных тренинговых программ.

Цель нашего исследования – уточнить сущность профессионально-психологического тренинга как средства формирования личности профессионала и определить теоретико-методологические основы конструирования тренинговых упражнений, применение которых должно обеспечить формирование самых важных качеств и свойств личности профессионала в указанной сфере практики. В нашем случае речь пойдет, прежде всего, о формировании личности специалиста в области правоохранительной деятельности. В задачу исследования входит также уточнение места тренинга в профессиональной педагогике и психологии, установление соотношения структурных характеристик деятельности и личности как основ проектирования тренинга, определение условий его эффективности.

Методика и результаты исследования.

Психология профессионального развития личности является той областью психологической науки, которая рассматривает человека как субъекта профессиональной деятельности в диапазоне его профессионального становления и развития, начиная от выбора определенного вида профессиональной деятельности

и до пост-профессионального периода жизнедеятельности человека. Этим диапазоном охвачены периоды подготовки личности к сознательному профессиональному самоопределению, осуществлению выбора профессии, профессионального обучения, овладения профессией, реализации личностного потенциала в профессиональной деятельности, возникновения личностных новообразований и деформаций в профессиональной и постпрофессиональной деятельности.

Итак, эта область психологии представлена теоретическими и прикладными исследованиями личности человека на разных возрастных этапах его жизни – от раннего периода становления личности до старости, в контексте ее будущей, настоящей и прошедшей профессиональной жизнедеятельности. Однако подготовка профессионала не должна приводить к формированию личности, отождествленной с профессией. Результатом этого может стать профессиональная деформация или даже деградация личности. В этом плане уместно вести речь о формировании функциональной личности профессионала как руководящей субличности, которая не поглощает личность в целом, но обеспечивает достижение ею высоких результатов работы.

Проблема формирования личности специалиста в области правоохранительной деятельности имеет комплексный характер и содержит в себе социальные, психологические, физиологические и медицинские составляющие, общие и специальные профессиональные аспекты, задачи поддержания постоянной высокой готовности сотрудников к выполнению служебных обязанностей, в частности, в экстремальных ситуациях, произвольного управления уровнем готовности в зависимости от оперативно-служебной обстановки.

В психологическом плане фундаментальное значение имеет операциональная структура деятельности, уровень ее сложности и ответственности, требования, которые выдвигает профессия к личности и последняя сама к себе. Речь идет об общей направленности личности; уровне правосознания; мотивах выбора профессии; потребности в самосовершенствовании и развитии профессионально важных качеств; понимании себя как своеобразного «инструмента», средства работы; соответствующем отношении к своим физическим и психическим кондициям, потенциалу; стремлении приобрести необходимые знания, умения и навыки, в частности, речь идет о мастерском использовании профессиональных средств и орудий работы; нацеленности на результат, его надежном достижении с минимальным риском и затратами сил и времени; удовлетворенности профессией и условиями работы, корпоративным духом в профессиональной среде и т. п.

Учитывая специфику деятельности правоохранителей (значительная физическая и психоэмоциональная нагрузка, постоянные стрессы, высокий уровень риска получить ранение, погибнуть при исполнении служебных обязанностей, недостаток времени и информации, необходимость противодействовать новым видам преступлений), особого внимания заслуживают вопросы соответствия психофизиологических возможностей индивида требованиям профессии (проблема профессиональной пригодности) и, соответственно, усовершенствование методов психофизиологического отбора. Вместе с тем понятно, что человека, полностью подготовленного по всем критериям для службы в правоохранительных органах, найти невозможно. Становление субъекта профессиональной деятельности –

продолжительный процесс: от стадии выбора профессии, овладения профессиональной деятельностью, адаптации к ней до усовершенствования профессионального мастерства.

Следует отметить, что на данном этапе развития юридической психологии многое сделано для решения задачи, подобной поставленной в этой статье: на репрезентативных выборках с применением современных психодиагностических и статистических методов исследованы отдельные психологические особенности личности специалистов правоохранительной деятельности различных специальностей, определены профессионально значимые психологические качества, выработаны критерии оценки профессиональной пригодности или непригодности (в интересах профессионального отбора), но это не позволяет существенно улучшить профессиональное обучение и повышение квалификации специалистов. Разрыв между личностью работника ОВД (ее структурой, качествами) и его профессиональной деятельностью не удастся преодолеть прежде всего из-за отсутствия содержательного анализа самой правоохранительной деятельности, которая является нормативно урегулированной в юридическом плане, но остается закрытой в психологическом плане даже для самих сотрудников ОВД. Особенно это касается сложных разновидностей деятельности (допрос, склонение к негласному сотрудничеству или явке с повинной), во время осуществления которых сотрудники ОВД сознательно или несознательно используют психологические методы воздействия на участника криминального процесса, где ведущую роль играет личный опыт, знание профессиональных секретов.

В органах внутренних дел есть истинные профессионалы, но их достижения – скорее результат собственных многолетних поисков, чем использования традиционных форм обучения. Они готовы учить других: «смотрите и повторяйте за мной», но сложные задачи часто решаются тайно и по-другому. Раскрыть секреты индивидуального мастерства непросто, сделать это без участия профессионалов высшей категории – невозможно.

В определенной степени реализация этих задач усложняется прошлым органов милиции, которые раньше выполняли роль репрессивного аппарата, а теперь должны посвятить себя правоохранительной деятельности, успешность которой определяется не количеством арестованных и осужденных преступников, а уровнем защищенности прав и свобод граждан. Успешность системного реформирования органов внутренних дел много в чем зависит от способности работников ОВД осознавать новые цели и ценности профессии, ее настоящее содержание и задачи, не только усваивать определенные теоретические знания, но и использовать их практически. Учитывая, что виды и способы совершения преступлений постоянно меняются, работникам ОВД необходимо не только овладевать профессиональными стандартами (алгоритмами) эффективной и безопасной профессиональной деятельности, узнавать о секретах мастерства ведущих профессионалов, но и вырабатывать со временем собственные, индивидуальные, специфические средства решения профессиональных задач, постоянно изобретать новые методы и приемы борьбы с преступностью. Речь идет о переходе от репродуктивных к креативным, творческим формам профессиональной деятельности, которые не противоречат действующему законодательству и нормам профессиональной этики, адекватны конкретной ситуации и отвечают индивидуальным свойствам сотрудника. Традиционные формы и методы

подготовки сотрудников ОВД не в полной мере соответствуют выполнению таких задач. В определенной степени этот недостаток может быть компенсирован за счет внедрения тренинговых технологий, которые в наше время превратились в эффективные «средства психического развития человека», «культурное орудие» для формирования отдельных качеств и свойств личности, «преднамеренной трансформации личности». Главными психологическими механизмами становления личности в процессе тренинга являются интериоризация-экстериоризация, обобщение-конкретизация, поэтапное формирование умственных действий. Благодаря деятельностному опосредствованию приобретенных знаний, выработке умений и навыков в специально созданных и контролируемых ситуациях, получению обратной связи, осуществлению систематической рефлексии – полученные знания приобретают личностный смысл, эмоционально переживаются и превращаются в свойства личности. Этому содействует актуализация жизненного опыта, интенсивное и эмоционально насыщенное общение, которое обеспечивает становление личности как субъекта деятельности, осознание ее целей и собственных мотивов, переживание потребности в овладении эффективными средствами деятельности. Речь идет не о простом воспроизведении имеющихся алгоритмов профессиональной деятельности, а об их критическом осмыслении, проверке не только на практическую полезность, но и на соответствие общечеловеческим ценностям.

Тренинг как учебно-развивающая технология опирается на теорию поэтапного формирования умственных действий П. Я. Гальперина, соответствующие методы анализа имеющихся алгоритмов профессиональной деятельности и выработку новых (в частности, ее когнитивных и коммуникативных составляющих, исполнительских действий, которые рассматриваются как основные структурные элементы правоохранительной деятельности). Единицей анализа деятельности, которая происходит во время тренинга как учебно-развивающего метода, моделирующего действительность, выступает упражнение, оно связывает в единое целое внутреннее и внешнее, теоретическое и практическое, совершенствует качества и свойства субъекта, формирует способность к сознательным профессиональным действиям (генетически-моделирующий метод С. Д. Максименко).

Тренинг как особый вид обучения должен содействовать преодолению противоречия между индивидуальным способом усвоения знаний при традиционном обучении и коллективным характером будущей профессиональной деятельности, в которой постоянно происходит обмен информацией и результатами деятельности на фоне функциональных и межличностных взаимосвязей; между привлечением к выполнению профессиональной деятельности целостной личности специалиста и преобладающим информационным характером обучения, когда основная нагрузка ложится главным образом на отдельные психические процессы (восприятие, внимание, память, моторные функции при боевой и физической подготовке).

Причина эффективности тренинга коренится в проблемном характере обучения, когда участники тренинга остро ощущают свою неспособность достигать профессиональные цели, хотят устранить «разрыв» между имеющимся и желаемым уровнем квалификации, а ведущий тренинга способен предложить эталонные образцы профессиональной деятельности. Но использовать эти возможности не так

просто. Существуют определенные субъективные причины, которые с самого начала затрудняют работу тренера. Например, наш опыт проведения профессионально-психологического тренинга на факультете повышения квалификации свидетельствует, что некоторые сотрудники ОВД не особенно настроены на работу, ведь они прибыли в институт прежде всего потому, что подошел установленный срок (1 раз в 5 лет), а не из-за стремления усовершенствовать свое мастерство. О нем опрашиваемые сотрудники судят по количеству полученных поощрений и взысканий, считают целиком достаточным такой уровень показателей своей работы, который позволяет «быть не хуже других». Основная задача формулируется ими довольно оригинально – «чтобы не было проблем». Указанные особенности мотивации и самооценки участников тренинга (участковых инспекторов милиции) заставляют в начале занятий использовать психотехнические упражнения, которые активизируют внимание и интерес к самой процедуре тренинга, содействуют установлению атмосферы доверия.

Следующим шагом становится обсуждение целей и ожиданий, их связи с профессиональными заданиями и целями. При условии создания атмосферы доверия участники тренинга артикулируют своеобразные цели своей профессиональной деятельности. Они либо чрезмерно широки (М. заявил: «Я борюсь с преступностью», а на вопрос «как именно?» уточнил: «регистрирую заявления граждан»), либо касаются не профессии, а карьеры работника (П. на службе хочет «избегать неприятностей», для этого он «делает то, что ему приказывает начальник»). Интересно, что абсурдность такого понимания профессиональных целей вначале они не замечают. Поэтому приходится переходить к ролевым играм, позволяющим воссоздать типовые «рабочие ситуации», чтобы проанализировать, с какой целью обращаются к участковому обычные граждане, как он прежде всего определяет эту цель для себя. На этом этапе тренинга выясняется, что участковому «приятно» иметь дело с теми гражданами, которые «говорят коротко, просят мало, быстро уходят и больше никогда не возвращаются». Ситуация меняется после того, как ведущий прибегает к драматизации – предлагает разыграть ситуацию, когда к участковому обращается не посторонний, а «знакомый» потерпевший, которого, например, ограбили.

Эмоциональная значимость ситуации и наличие соответствующего опыта у всех участников тренинга содействуют продуктивной групповой рефлексии и фиксации требований к личности работника милиции (быть внимательным, сочувствовать, искать реальные пути решения проблемы), развитие которых может стать целью и желаемым результатом специального профессионально-психологического тренинга. При обсуждении деловой игры теперь уже не идет речь, что главное умение участкового, – это «быстро закрыть дело». Возникает понимание необходимости решения действительной профессиональной задачи: установить виновных и привлечь их к ответственности, организовать оперативно-розыскные действия. Далее, с целью «наращивания» субъективной значимости ситуации, в игру «вводится» подозреваемый, который согласно фабуле игры является родственником работника милиции. Дискуссия вокруг такой «усложненной» ситуации завершается фиксацией, что главная цель участкового – установление истины и справедливости.

Следующим шагом тренинга может стать образование двух конкурирующих «оперативно-следственных групп», которые должны разработать лучший «план

действий» для раскрытия вышеупомянутого преступления. Благодаря такому «шагу» фокус проблематизации смещается от цели к средствам профессиональной деятельности. Можно переходить к *имитационно-поисковым* деловым играм, которые выявляют пробелы в профессиональной подготовке участников тренинга. После этого наступает очередь *тренировочно-развивающих* упражнений. Их проектирование в идеале предусматривает совместную работу психолога-методиста, специалиста по психологическому тренингу и практика, который имеет опыт профессиональной работы.

Одними из наиболее важных и сложных задач их совместной работы должны стать определение операционального состава профессиональной деятельности и профессионально-значимых качеств, моделирование элементов профессиональной деятельности в форме деловых игр, тренировочно-развивающих психотехнических упражнений целевого назначения, которые должны обеспечивать трансформацию структурных компонентов профессиональной деятельности в качества и свойства личности сотрудников ОВД. Такой поиск состоит, по нашему мнению, из 4 циклов «перехода от абстрактного к конкретному» – предусматривает переход от общей структуры деятельности и личности субъекта деятельности (в соответствии с имеющимся уровнем развития общепсихологической теории) к установлению взаимного влияния структур профессиональной правоохранительной деятельности на личность профессионала (используя методологию психологической работы). Третий шаг состоит в том, чтобы уточнить и конкретизировать структуры профессиональной деятельности правоохранителя по определенной специальности, ее требования к специалисту (следователю, оперативнику, участковому инспектору и др.), чтобы сделать последний шаг – научиться разрабатывать целевые программы профессионально-психологического тренинга.

Для этого необходима теория профессионально-психологического тренинга. Последний, по нашему мнению, должен проходить в несколько этапов: обеспечивать постепенное повышение мастерства – от начального уровня развития базовых качеств и формирования элементарных умений, необходимых для использования простых алгоритмов профессиональной деятельности, через участие в узко направленных тренингах специальных качеств и умений вплоть до синтетических форм интегрированного тренинга, результатом которого должно стать развитие индивидуального стиля профессиональной деятельности в особых, оперативно сложных и нестандартных ситуациях. Используемые во время тренинга упражнения должны моделировать существенные моменты профессиональной деятельности, «увлекая» личность. Используемые упражнения не могут подбираться в соответствии с субъективными вкусами ведущего, быть очень простыми. «Сильные» упражнения иногда ошеломляют, порождая инсайты на уровне не только отдельного исполнителя, но и задевая «за живое» всю тренинговую группу. Игра или упражнение тогда представляют ценность, когда проходя через осознание найденных проблем, вынуждают рефлексировать предыдущий опыт, переосмысливать цели и ценности профессии, искать новые эффективные средства работы, по-другому оценивать достигнутые результаты.

Выводы и перспективы исследования.

Центральным звеном эффективного тренинга являются моделирование и воспроизведение проблемных ситуаций, способных «увлечь» личность, заставить ее

переживать, переосмысливать предыдущий опыт, цели и ценности профессии, искать новые эффективные средства работы. Главным инструментом тренинга являются деловые игры и структурные упражнения, разработка которых обусловлена «задачным» подходом к профессиональной деятельности сотрудников ОВД, а результатом тренинга – обогащение личности новыми свойствами, качествами, умениями, общечеловеческими и профессиональными ценностями. Перспективы дальнейших исследований состоят в уточнении и конкретизации структуры профессиональной деятельности правоохранителей основных служб ОВД, их согласовании с требованиями к личности следователя, оперативника, участкового инспектора милиции. Результаты такого анализа должны быть положены в основу проектирования целевых программ профессионально-психологического тренинга.

Литература

1. *Зайцева Т. В.* Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие / Т. В. Зайцева. СПб.; М., 2002.
2. *Максименко С. Д.* Генезис существования личности / С. Д. Максименко. К., 2006.
3. *Мороз Л. І.* Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС) : монографія / Л. І. Мороз. Івано-Франківськ, 2007.

Development of a Professional's Personality in Professional Psychological Training

L. I. Moroz, Doctor in Psychology, professor at the Applied psychology chair of the Kiev National University of Internal Affairs (Lm29@mail.ru)

Professional psychological training is regarded as learning and developing technology that provides actuality of the knowledge gained and facilitate transformation of qualities into personal traits through reconstruction of professional activity. The article outlines the results of theoretical analysis of approaches to projecting of training as a means for development of the subject of professional activity. Group form of training is profoundly significant for personality formation because it creates collective zone of proximal development when another person is a partner, an opponent, an example. As a result, a person realizes his/her difference from the others, receives feedback, material for reflection of collectively elaborated tools for solving professional tasks and the available competences for solving them.

Keywords: professional psychological training, learning and developing technology, subject of professional activity, operational structure of activity, modeling of training tasks.

References

1. *Zajceva T. V.* Teorija psihologičeskogo treninga. Psihologičeskij trening kak instrumental'noe dejstvie / T. V. Zajceva. SPb.; M., 2002.
2. *Maksimenko S. D.* Genezis suwestvovanija lichnosti / S. D. Maksimenko. K., 2006.
3. *Moroz L. I.* Profesijno-psihologičnij trening u stanovlenni osobistosti fahivcja (na prikladi pracivnikiv OVS) : monografija / L. I. Moroz. Ivano-Frankivs'k, 2007.